

D'Alessandro e Galli

**REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING
ex D.Lgs. 24/2023**

Indice

Introduzione.....	3
1. Definizioni	3
2. Oggetto della segnalazione	5
3. Canale interno di segnalazione	6
4. Il Segnalante	8
5. La gestione delle segnalazioni	8
6. Il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza.....	11
7. Le tutele previste	11
7.1 L'obbligo di riservatezza.....	11
7.2 Le misure di protezione di cui al Capo III D.Lgs 24/2023	12
7.2.1. Il divieto di ritorsione	14
7.2.2 Misure di sostegno.....	16
7.2.3 Limitazioni della responsabilità	16
8. Il trattamento dei dati personali	17
9. Altri canali di segnalazione	18
9.1 Canale esterno di segnalazione.....	18
9.2 Divulgazione pubblica.....	19
9.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria.....	20
10. Conservazione delle segnalazioni e della documentazione allegata	20
11. Aggiornamento.....	21
12. Diffusione, informazione e formazione	21

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Introduzione

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs 10 marzo 2023 n. 24 (cd. “**Decreto Whistleblowing**”) *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

La disciplina del whistleblowing, inizialmente introdotta nel settore pubblico nell’anno 2012, è stata estesa a quello privato con la riforma intervenuta nel corso dell’anno 2017. Con il D.lgs. n. 24/2023 vengono disciplinate le segnalazioni proposte nel settore sia pubblico che privato in base all’oggetto della violazione (diritto nazionale/dell’UE), alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante, alle dimensioni dell’ente privato e all’applicabilità allo stesso della disciplina del D.lgs. 231/2001 (“di seguito anche solo “**Decreto 231**”).

Il nuovo decreto è intervenuto anche direttamente sull’art. 6 del Decreto 231, dettando nuove e più stringenti condizioni per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (“**MOGC**”), rilevanti ai fini della sua adeguatezza e, di conseguenza, dell’esclusione della responsabilità dell’ente in caso di reato presupposto.

DI and GI S.r.l. (di seguito anche solo “**DI and GI**” o la “**Società**”) rientra nell’ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing in quanto soggetto del settore privato con una media di lavoratori inferiore a 50 che ha adottato un MOGC.

All’art. 5 il Decreto Whistleblowing prevede che, ai fini di una corretta gestione delle segnalazioni, vengano messe a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione interno implementato dalla società e sul canale di segnalazione esterno, nonché sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Alla luce di quanto premesso, il presente regolamento (“**Regolamento**”) definisce il sistema di segnalazione adottato da DI and GI, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto Whistleblowing, della normativa in materia di protezione dei dati personali, del contenuto delle Linee Guida ANAC emesse a luglio 2023 e della Guida Operativa per enti privati emessa da Confindustria ad ottobre 2023.

1. Definizioni

Ai fini del Regolamento, i termini elencati assumono il significato di seguito specificato:

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

- **Codice Etico:** documento che definisce i principi e i valori etici a cui la Società si ispira nell'esercizio della propria attività;
- **Divulgazione pubblica o “divulgare pubblicamente”:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **Facilitatore:** persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** Regolamento Europeo 2016/679 per la protezione dei dati personali;
- **MOGC:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da DI and GI con delibera del Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza:** Organismo di Vigilanza (“**OdV**”) costituito ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001, che, assieme al Gestore, ha il compito dare seguito alle segnalazioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto 231;
- **Persona coinvolta:** la persona menzionata nella segnalazione come persona implicata nella violazione segnalata;
- **Piattaforma/canale interno di segnalazione:** strumento informatico adottato da DI and GI per l'invio e la gestione delle segnalazioni interne, a cui si accede tramite il seguente link <https://diandgi.smartleaks.cloud/> pubblicato nei siti web <https://www.dalessandroegalli.com/> e <https://www.luccasummerfestival.it/>;
- **Gestore delle segnalazioni** (di seguito anche solo “**Gestore**”): soggetto esterno specificatamente formato, incaricato e nominato dalla Società per la gestione delle segnalazioni interne, tramite il canale di segnalazione implementato.
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna o della divulgazione pubblica, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Segnalante o Whistleblower:** persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

- **Segnalato:** persona alla quale la violazione, oggetto di segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, è attribuita;
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale, compresi i fondati sospetti, riguardante violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione della Società e che riguardano condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni del MOGC e/o della documentazione ivi richiamata (compreso il Codice Etico), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **Segnalazione esterna:** comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna implementato dall'ANAC;
- **Segnalazione interna:** comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite la Piattaforma implementata dalla Società;
- **Seguito:** azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

2. Oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione, nel caso della società DI and GI, azienda con una media di lavoratori inferiore a 50 che si è dotata di MOGC, riguarda le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, le violazioni del MOGC e/o della documentazione ivi richiamata (compreso il Codice Etico).

La segnalazione deve essere circostanziata, cioè deve dare conto delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; deve contenere la descrizione del fatto e l'indicazione delle generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati e permettere, dunque, una valutazione complessiva dei fatti segnalati.

Nella segnalazione è possibile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *Whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

- i) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti i propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);
- ii) le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- iii) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

3. Il canale interno di segnalazione

a) Segnalazione in forma scritta

DI and GI, in ossequio alla disciplina in materia di *whistleblowing*, ha adottato un canale di segnalazione interna mediante l'utilizzo di un'apposita Piattaforma, così da consentire l'invio telematico di segnalazioni in forma scritta garantendo - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati personali conformemente agli obblighi discendenti dal GDPR, la tempestività e l'effettività della tutela del segnalante, oltre alla archiviazione delle segnalazioni.

Per effettuare una segnalazione tramite Piattaforma è necessario compilare un apposito modulo.

La Piattaforma di default non richiede al segnalante di identificarsi, tuttavia, è possibile che il Gestore della segnalazione richieda al segnalante di identificarsi o lo stesso decida liberamente di inserire nel modulo le proprie generalità.

Se la segnalazione rimane anonima la stessa avrà seguito, solo se sufficientemente circostanziata e, pertanto, solo se contenente sufficienti elementi per individuare le circostanze di tempo, di luogo e le modalità di verifica del fatto oggetto della segnalazione.

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Qualora, nonostante la segnalazione anonima, il segnalante venisse successivamente identificato e subisse eventuali ritorsioni a causa della segnalazione, lo stesso beneficerà delle misure di protezione indicate nel paragrafo 7.2 del presente Regolamento.

Il canale interno di segnalazione è raggiungibile al seguente link pubblicato sul sito internet aziendale:

<https://diandgi.smartleaks.cloud/>

È possibile inviare la segnalazione anche da dispositivi mobili, tramite l'applicazione web.

Sono garantiti continui aggiornamenti di sicurezza del software. È un software accessibile tramite la rete Internet esclusivamente attraverso il protocollo HTTPS ed è ottimizzato per la visualizzazione su qualsiasi recente browser e qualsiasi dispositivo.

Attraverso il protocollo HTTPS i dispositivi client si collegano ai server dedicati in maniera sicura. I dati relativi alla segnalazione vengono gestiti separatamente dalle utenze; tale separazione, in linea con le disposizioni normative, assicura la totale riservatezza.

b) Segnalazione in forma orale

Il segnalante può richiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione al fine di effettuare la segnalazione in forma orale. La richiesta di colloquio in presenza con il Gestore della segnalazione deve essere effettuata mediante raccomandata scritta indirizzata alla sede legale della Società e intestata al Gestore delle segnalazioni whistleblowing, rispettando le seguenti modalità:

- i)* inserire in una busta i propri dati identificativi, unitamente a copia di un documento di identità (in caso di segnalazione anonima non effettuare questo passaggio);
- ii)* inserire in una seconda busta la descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- iii)* inserire entrambe le buste in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura “riservata” e il Gestore delle segnalazioni whistleblowing quale destinatario.

La richiesta viene presa in carico dal Gestore e riscontrata entro 7 giorni, con indicazione della data e l'ora dell'incontro che dovrà essere fissato dal Gestore entro un termine ragionevole.

Il contenuto della segnalazione rilasciato oralmente, previo consenso della persona segnalante, viene trascritto dal Gestore della segnalazione e firmato da quest'ultimo e dal segnalante. Una volta redatto il verbale il Gestore procede ad inserire la segnalazione in un'apposita cartella “segnalazioni whistleblowing” detenuta, gestendo la segnalazione e conservando la documentazione garantendo tutte le tutele previste dal Decreto Whistleblowing e con le stesse modalità previste nel caso di segnalazione pervenuta tramite Piattaforma.

4. Il Segnalante

Rientrano nel novero dei soggetti che possono effettuare la segnalazione:

- i **lavoratori subordinati** della Società, compresi i lavoratori con rapporto di lavoro di somministrazione, di apprendistato, accessorio o che svolgono prestazioni occasionali, a tempo determinato, parziale, intermittente;
- i **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso la Società, ad esempio lavoratori titolari di un contratto d'opera o servizio, di prestazione intellettuale con la Società;
- i **titolari di un rapporto di collaborazione** che svolgono la propria attività presso la Società, ad esempio titolari di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale, di rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dalla Società;
- i **liberi professionisti e i consulenti** che svolgono la propria attività presso la Società, ad esempio avvocati, commercialisti, ingegneri;
- i **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso la Società;
- le persone con funzioni di **amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

Si precisa che per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o del rapporto giuridico, ad esempio durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, ovvero dopo che il rapporto è cessato purché i fatti siano stati appresi finché il rapporto era in essere.

5. La gestione delle segnalazioni

Il presente Regolamento garantisce che abbia accesso alla Piattaforma solo il Gestore delle segnalazioni, quale soggetto esterno all'azienda formalmente incaricato dalla Società di ricevere e gestire le segnalazioni in ottemperanza alle disposizioni del Decreto Whistleblowing.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è articolato sostanzialmente in quattro fasi:

1. ricezione della segnalazione e verifica preliminare

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

2. istruttoria
3. comunicazione dell'esito al segnalante
4. archiviazione/conservazione.

1. Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare

Una volta effettuata la segnalazione tramite la Piattaforma, il sistema invia in automatico un'e-mail al Gestore che lo avvisa dell'avvenuta segnalazione, visualizzabile accedendo alla Piattaforma.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Gestore tramite la Piattaforma invia un riscontro per scritto al segnalante con cui lo informa di aver ricevuto la segnalazione e che procederà alla verifica dei fatti.

Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di verifica preliminare da parte del Gestore che avvia l'istruttoria solo dopo aver scongiurato ipotesi di manifesta infondatezza della segnalazione o di segnalazioni non rientranti dell'ambito di disciplina del Decreto Whistleblowing.

In particolare, nel caso in cui la segnalazione sia manifestamente infondata o rientri in uno dei casi di segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, il Gestore ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione e provvede a darne comunicazione scritta al segnalante, nonché agli eventuali altri organi interni che erano stati informati della ricezione della segnalazione.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Gestore, viene trasmessa dal soggetto ricevente al Gestore, entro sette giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

2. Istruttoria

Il Gestore avvia l'istruttoria allo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta (salva ipotesi di manifesta infondatezza) e se la segnalazione risulta rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001.

Nello svolgimento di tale attività, per raccogliere informazioni e documenti utili lo stesso può:

- a) contattare il segnalante tramite lo strumento di messaggistica integrato nella Piattaforma al fine di richiedere precisazioni e chiarimenti sul contenuto della segnalazione;
- b) richiedere l'audizione del segnalante, del segnalato e di eventuali altri soggetti coinvolti che possano riferire circostanze utili ai fini dell'accertamento dei fatti riportati;
- c) avvalersi del supporto e della collaborazione sia di consulenti esterni, a tale scopo nominati, sia di funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, nel rispetto dei principi di riservatezza previsti dal D.lgs. 24/2023. È compito di tutti cooperare con il Gestore durante l'attività di accertamento.

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Il Gestore è tenuto a fornire un riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre 3 mesi dalla scadenza del termine di sette 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, dello stato di avanzamento dell'istruttoria, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, ecc.

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate dal Gestore delle segnalazioni.

In tutti i casi di segnalazioni con impatti sul Decreto 231, sul MOGC e/o sulla documentazione ivi richiamata (incluso il Codice Etico), il Gestore deve coinvolgere l'Organismo di Vigilanza. Sul punto si rinvia al paragrafo 6 del presente Regolamento.

Il Gestore, tenuto conto dell'oggetto della segnalazione, valuterà anche la necessità di informare altri organi interni di controllo (quale ad esempio il Sindaco) della ricezione della segnalazione, assicurando la riservatezza richiesta dalla normativa vigente.

È possibile, inoltre, che, in ragione del contenuto della segnalazione, la stessa venga condivisa con persone espressamente autorizzate, qualora sia assolutamente necessario per lo svolgimento dell'attività di istruttoria o per l'esercizio di poteri che esulano dalle funzioni del Gestore (es. esercizio del potere disciplinare nei confronti dell'autore dell'illecito in caso di segnalazione fondata).

Qualora per le ragioni sopra indicare, il Gestore avesse necessità di effettuare un'operazione di download delle segnalazioni e delle comunicazioni scambiate con il segnalante tramite la Piattaforma, e/o della eventuale documentazione ricevuta e inviata, il download potrà essere effettuato esclusivamente all'interno di una cartella specifica e dedicata, munita di codice di accesso, nel rispetto di tutte le misure a garanzia della riservatezza e di protezione dei dati personali.

Tutti i soggetti che trattano i dati attinenti alla segnalazione devono essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali.

3. Comunicazione dell'esito

Terminata l'istruttoria, il Gestore comunica per iscritto gli esiti al segnalante.

Laddove l'istruttoria si concluda con esito positivo, cioè si ravvisi la fondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore deve darne comunicazione al CdA che adotterà le azioni opportune quali ad esempio:

- risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento della Società in una transazione, contratto, ecc.;
- restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

- assumere misure disciplinari nei confronti dell'autore della violazione (conformemente al CCNL e al Sistema disciplinare aziendale);
- denunciare i fatti alle autorità.

4. Archiviazione/conservazione

Il Gestore archivia la segnalazione in caso di:

- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- segnalazione infondata;
- segnalazione che rientri in uno dei casi di segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

La decisione di archiviazione deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto al segnalante.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 d.lgs. 24/2023 e all'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR.

6. Il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Decreto 231, del MOGC e/o della documentazione ivi richiamata (incluso il Codice Etico), il Gestore informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società. affinché, con il Gestore, possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari.

Al termine delle valutazioni, l'Organismo di Vigilanza - tramite il proprio membro interno - dà comunicazione delle decisioni assunte al Gestore che chiude il processo di verifica della segnalazione comunicando l'esito al segnalante.

7. Le tutele previste

7.1 L'obbligo di riservatezza

La Società, con l'adozione e l'implementazione della Piattaforma quale canale di segnalazione istituito ai sensi del Decreto Whistleblowing, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

In merito alla tutela della riservatezza nei confronti di chi effettua la segnalazione, si precisa che non può essere rivelata l'identità del segnalante, senza il consenso espresso di quest'ultimo, a persone diverse da quelle competenti a riceverle o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali informazioni.

Tale divieto riguarda anche qualsiasi informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione allegata, dal cui disvelamento possa essere dedotta, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in caso di procedimenti avanti il Giudice Penale e la Corte dei Conti e di procedimento disciplinare, nello specifico, sono previste le seguenti forme di protezione dell'identità del segnalante:

- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. e, pertanto, *“fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”*;
- b) nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell'ambito del procedimento disciplinare attivato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In quest'ultimo caso, oltre richiedere il consenso del segnalante, il Gestore comunicherà per iscritto le ragioni per cui la rivelazione della sua identità sia da ritenersi necessaria.

All'interno del Modello 231 adottato dalla Società sono previste specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola l'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni.

7.2 Le misure di protezione di cui al Capo III D.Lgs 24/2023

Le misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing si applicano:

- al **facilitatore** (esemplificando, il facilitatore potrebbe essere: il collega di un diverso ufficio che assiste in via riservata il segnalante nel processo di segnalazione, cioè senza divulgare le notizie apprese; il collega sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale – laddove invece spenda la sigla sindacale non riveste il ruolo di

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

facilitatore e resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970);

- alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado** (ad esempio persone che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante ovvero un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita, anche se questo non si concretizza con la condivisione della stessa abitazione);
- ai **colleghi di lavoro con cui il segnalante ha un rapporto abituale e corrente** (si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante ed hanno rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti);
- agli **enti di proprietà del segnalante** (casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi) **o per i quali lo stesso lavora** (enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultima. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura), **nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone** (tra enti può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica).

Le misure di protezione si applicano al segnalante e ai soggetti sopra indicati, laddove:

- a) al momento della segnalazione, della denuncia all'Autorità o della divulgazione pubblica, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 2 del presente Regolamento;

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. 24/2023 ("limitazioni della responsabilità"), quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e al segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 24/2023.

7.2.1. Il divieto di ritorsione

Il segnalante e i soggetti tutelati, rientranti nelle categorie sopra riportate, non possono subire alcuna ritorsione, ossia, nessun comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Si ritiene di dover riconoscere tale tutela anche al Gestore delle segnalazioni e ai membri dell'OdV, per garantirne l'effettiva indipendenza e autonomia decisionale nella gestione delle segnalazioni ricevute.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. le note di merito negative o le referenze negative;
6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
12. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
13. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
15. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale spetta il compito di accertare che le stesse siano conseguenti alla segnalazione.

L'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del D.lgs. 24/2023.

È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli, pertanto, le persone che hanno subito un atto ritorsivo a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi attuati nei confronti delle persone segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico dell'autore della presunta ritorsione.

Non beneficiano dell'inversione dell'onere della prova gli altri soggetti tutelati, i quali, a differenza del segnalante, dovranno dimostrare il rapporto di consequenzialità tra ritorsione e segnalazione.

All'interno del MOGC adottato dalla Società sono previste specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola il divieto di ritorsioni.

7.2.2 Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.2.3 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il soggetto, rientrante in una delle categorie indicate al precedente paragrafo 7.2, che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Quando ricorrono tali ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Salvo che il fatto costituisca reato, il soggetto di cui al precedente paragrafo 7.2 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

8. Il trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti previsto dal decreto legislativo 24/2023, viene effettuato a norma del GDPR e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni ricevono una specifica autorizzazione e formazione, come previsto dagli artt. 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2-quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I soggetti esterni che forniscono servizi strumentali alla gestione delle segnalazioni (es: fornitori della Piattaforma informatica o servizi di gestione della posta elettronica) sono designati quali Responsabile del trattamento *ex* art. 28 del regolamento (UE) 2016/679. Tali soggetti sono tenuti a fornire garanzie in merito all'adozione di adeguate misure di sicurezza conformi all'art. 32 del GDPR, nonché assicurare un adeguato livello di rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compresa l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 sulla tutela dell'identità del segnalante.

All'interno della Piattaforma è presente l'informativa, ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente Regolamento.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La normativa europea sulla protezione dei dati personali prevede che, in alcuni casi specifici, la legge nazionale possa limitare la portata degli obblighi del titolare del trattamento e dei diritti generalmente riconosciuti agli interessati in riferimento ai propri dati personali previsti al CAPO III del GDPR.

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Come stabilito dall'art. 13, c. 3, D.lgs. 24/2023, nell'ambito delle segnalazioni è prevista una limitazione dei diritti degli interessati ai sensi dell'art. 2 *undecies* del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196; tale limitazione si applica in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone eventualmente coinvolte/menzionate nella segnalazione stessa.

Pertanto, il segnalante può esercitare il diritto di accesso ai propri dati, di rettifica o integrazione, di cancellazione e di limitazione del trattamento con le stesse modalità con cui ha effettuato la segnalazione o rivolgendosi direttamente al gestore (tramite mail a **padovanigiulia@gmail.com**).

Il segnalante, ai sensi dell'art. 77 del GDPR, ha inoltre diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati, nel caso in cui ritenga che il trattamento violi la normativa privacy.

L'esercizio dei diritti di cui al CAPO III del GDPR da parte degli altri soggetti interessati, quali il segnalato o altre persone coinvolte, può essere ritardato, limitato o escluso qualora tale esercizio possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante come previsto dall'articolo 2-undecies, lett. f del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (in attuazione dell'articolo 23 del regolamento (UE) 2016/679).

In tali casi, tali soggetti possono esercitare i suddetti diritti tramite il Garante per la Protezione dei dati personali con le modalità di cui all'articolo 160 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Come richiesto all'art. 13, comma 6 del D.lgs. 24/2023, DI and GI ha svolto una specifica valutazione d'impatto sulla protezione dei dati derivanti dalla gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

9. Altri canali di segnalazione

9.1 Canale esterno di segnalazione

È possibile proporre una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) se il canale interno della Società non è attivo, oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

La segnalazione esterna può essere inviata all'ANAC. Per il dettaglio dei canali di segnalazione attivati e delle modalità di gestione delle segnalazioni si rinvia al contenuto presente al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

L'ANAC provvede a svolgere le seguenti attività:

1. fornisce a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e sulle misure di protezione;
2. dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
3. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
4. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
5. svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
6. dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
7. comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC procede, inoltre, ad inviare le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

9.2 Divulgazione pubblica

È ammessa la divulgazione pubblica della segnalazione con beneficio della protezione di cui al D.lgs. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, attenendosi alle norme di cui al D.lgs. 24/2023, a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;

Regolamento whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

È riconosciuta ai soggetti segnalanti anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni citati nei paragrafi precedenti, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal *whistleblower* che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie a cui è sporta la denuncia.

10. Conservazione delle segnalazioni e della documentazione allegata

Tutte le segnalazioni ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale delle attività poste in essere dal Gestore.

DI and GI assicura anche la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni anonime per non oltre 5 anni dalla data di ricezione della segnalazione, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

11. Aggiornamento

Spetta al Compliance Officer della Società riesaminare periodicamente – con cadenza almeno annuale – il presente Regolamento e i canali di segnalazione ivi previsti, in funzione dell’operatività e della esperienza maturata e per garantirne, in ogni caso, il costante allineamento alla normativa di riferimento.

12. Diffusione, informazione e formazione

Il Regolamento, definito sulla scorta di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, oltre costituire parte integrante del MOGC adottato dalla Società, viene diffuso tramite pubblicazione nel sito internet aziendale, nonché mediante esposizione nelle bacheche aziendali, invio mediante posta elettronica a tutto il personale che abbia un indirizzo e-mail aziendale e altre forme ritenute utili.

La Società promuove un’attività di comunicazione, informazione e formazione in merito al presente Regolamento per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione dello stesso.